

ASSEMBLEE GENERALE 2023

Réponses du Conseil d'Administration aux questions écrites des actionnaires

À l'occasion d'une assemblée générale, des questions écrites peuvent être adressées à la Société par ses actionnaires, dans les conditions établies par la loi et règlements applicables. Conformément à la législation en vigueur, la Société a choisi de publier sur son site Internet les réponses apportées.

Questions du FIR du 27 octobre 2023

ENVIRONNEMENT

Question 1

- a) Vous avez avancé l'année dernière un objectif pour les scopes 1 et 2 aligné avec un scénario 1,5°C et étiez en train de revoir votre objectif de scope 3 dans le but de l'aligner avec ce scénario. Où en êtes-vous de l'alignement de votre scope 3 et prévoyez-vous de faire valider vos nouveaux objectifs de scope 3 par les science based targets ? Quelle est la part des émissions négatives dans vos objectifs de décarbonisation ?*

Cette démarche structurante pour les activités de Pernod Ricard nécessite une collaboration sur le long terme avec l'ensemble de nos parties prenantes. Ainsi, nos objectifs de réduction des émissions de scope 1 et 2, ainsi que de scope 3 (à la fois FLAG et non-FLAG) sont en cours de révision et seront déposés d'ici quelques semaines au SBTi pour validation. Ceux-ci seront alignés avec le Net Zero Standard ainsi que le référentiel FLAG du SBT, et donc alignés avec un scénario 1,5°C.

En parallèle, le Groupe continue à affiner sa compréhension des dépendances, risques et opportunités en matière de climat afin d'ajuster sa feuille de route et de poursuivre ses efforts de réduction.

- b) Comment chacune de vos actions liées à la réduction de vos émissions directes et indirectes de GES contribue-t-elle à votre objectif de décarbonisation sur l'ensemble des scopes (pourcentage des émissions réduites grâce à l'action) ?*

Scopes 1 et 2

L'amélioration de l'efficacité énergétique et l'utilisation d'énergies moins intensives en carbone sont deux leviers importants de réduction des émissions de carbone (renouvellement des chaudières, recyclage de la vapeur par RMV (recompression mécanique de la vapeur), arrêt du séchage, méthanisation, utilisation de biocarburants et achat d'électricité renouvelable (PPA, panneaux solaires, EACs)). Le Groupe a pour objectif de diminuer l'usage d'énergies fossiles et prévoit de n'utiliser que de l'électricité renouvelable d'ici 2025.

Le Groupe a investi massivement dans la décarbonation des distilleries existantes et a annoncé la construction de nouvelles distilleries neutres en carbone en Irlande, en Ecosse et aux Etats-Unis. L'effet de ces investissements commence à se faire ressentir, avec cette année une diminution significative des émissions de scope 1 et 2 par rapport à FY18.

Scope 3 – FLAG (Forest, Land and Agriculture)

La contribution de nos actions à la réduction des émissions indirectes (scope 3) est en cours d'évaluation : Pernod Ricard a identifié les leviers à déployer et s'alignera avec l'objectif SBTi pour le secteur visant à réduire de 30,3% (en absolu) les émissions FLAG d'ici 2030. Actuellement, nous travaillons à définir les implications que cela aurait pour chaque terroir, afin de déterminer les différents niveaux à atteindre dans le déploiement de l'agriculture régénératrice ainsi que la restauration d'espaces naturels. Ces deux mesures sont des leviers à combiner à l'échelle de nos

terroirs, et l'analyse en cours nous permettra de comprendre l'intensité des mesures à mettre en place pour chaque terroir afin d'atteindre cet objectif.

Par ailleurs, un travail est en cours pour évaluer les impacts (réduction d'émissions et séquestration des celles-ci) associés à chaque pratique. Nous cherchons la meilleure combinaison de pratiques visant à maximiser les impacts pour chacun de nos terroirs. A noter que nous sommes toujours en attente de la version finale du GHG protocole sur les *removals*.

A l'échelle d'un terroir, il s'agit de mettre en place des pratiques spécifiques telles que l'implémentation d'engrais organiques en remplacement d'engrais de synthèse, la mise en place de couvertures végétales ou encore la réduction du travail du sol. Des travaux d'étude sont actuellement en cours afin d'affiner les potentiels de réduction et de séquestration de chaque pratique pour chaque contexte pédoclimatique.

Scope 3 – Non-FLAG

Les emballages et objets promotionnels constituent la deuxième activité la plus intensive en carbone dans la chaîne de valeur de Pernod Ricard après l'agriculture. Pour réduire leur impact carbone, le Groupe améliore l'éco-conception des emballages des produits (réduction de leur poids et augmentation du contenu recyclé) et collabore avec ses fournisseurs pour réduire les émissions de CO2 générées lors de leur processus de fabrication.

Quant aux transports des produits, qui représente environ 8% des émissions du Groupe en FY2022/23, Pernod Ricard améliore ses réseaux de distribution et explore avec ses partenaires des solutions alternatives.

c) Dans le cadre de l'Accord de paris, pourriez-vous associer un montant d'investissement nécessaire à chacune des actions déployées, liées à la réduction de vos émissions directes et indirectes, découlant de cette stratégie de décarbonation ?

Scopes 1 et 2

Nous avons fixé des objectifs pour le scope 1 et 2, alignés sur 1,5°C. Ils visent une réduction de 54 % (en valeur absolue) des émissions de gaz à effet de serre d'ici 2030.

Nous avons lancé plusieurs projets de réduction de nos émissions de carbone et défini une feuille de route au niveau du Groupe pour toutes nos filiales afin de ventiler l'objectif global en actions opérationnelles : compresseurs mécaniques vapeur, utilisation de biocarburants, mesures d'efficacité énergétique, etc.

Le coût d'investissement est calculé en additionnant tous les CAPEX engagés et prévus entre FY22 et FY30, soit 324M€ de CAPEX donc prévus, répartis de la manière suivante :

- 207M€ liés à l'électrification de nos installations industrielles ;
- 55M€ liés à l'efficacité énergétique (remplacement des chaudières par des unités à haut rendement, recompression mécanique de vapeur, etc.) ;
- 45M€ liés à l'utilisation de biocarburants et de biomasse dans nos distilleries ;
- 17M€ liés à la mise en place d'énergies renouvelables sur les sites de production permettant l'autoproduction d'énergies renouvelables (par exemple panneaux solaires), en lien avec notre objectif de 100 % d'électricité renouvelable d'ici 2025.

Scope 3 – FLAG (Forest, Land and Agriculture)

Comme précisé ci-dessus, l'étude est encore en cours d'évaluation. Néanmoins, nous savons que le principal levier repose sur la conduite du changement et l'adoption de pratiques aujourd'hui perçues

comme à risques par les agriculteurs. Les investissements viseront alors à atténuer une partie du risque au travers d'aides à l'acquisition d'intrants ou d'équipements, à la formation des techniciens et agriculteurs, puis à la définition de mécanismes financiers incitatifs et de long terme (types primes).

Question 2

a) Avez-vous réalisé récemment un travail d'évaluation des impacts et de la dépendance (directs et indirects) de vos activités sur et envers la biodiversité ?

Cette année, le Groupe a mené une étude sur la base de scénarios climatiques afin de mieux comprendre l'impact du changement climatique sur ses activités. Pernod Ricard s'est appuyé sur 3 scénarios de l'IPCC (Representative Concentration Pathways (RCPs)) pour l'évaluation des risques et opportunités physiques et sur 2 scénarios NGFS (Network of Central Banks and Supervisors for Greening the Financial System) pour les risques et opportunités de transition, selon 3 horizons de temps (2030, 2040 et 2050).

Parmi un univers de 19 risques et opportunités identifiés, 5 clefs ont été analysés en détail, dont le risque physique chronique de « Pénurie de matières premières agricoles », au travers de 3 sous-risques que sont l'impact :

- Du changement climatique sur l'approvisionnement en matières premières agricoles ;
- Supplémentaire/atténué du changement climatique en fonction des différents niveaux de qualité des sols et de préservation des écosystèmes ;
- Du changement climatique sur les conflits liés à l'utilisation des ressources.

Par ailleurs, sur les terroirs, nous disposons d'une analyse macro des risques sur la biodiversité (vulnérabilité des écosystèmes, déforestation, pollution des sols et des eaux et gestion des déchets).

Un travail plus approfondi a été initié cette année (exercice 2023/24), en ligne avec la TNFD et les SBTi for Nature, visant à évaluer plus en détail la matérialité de nos risques et dépendances envers la nature afin d'identifier des objectifs sur lesquels nous pourrions nous engager.

b) Si non, pourquoi ? Si oui, votre chiffrage de la dépendance (directe et indirecte) de vos activités envers la biodiversité (exprimé en pourcentage de chiffre d'affaires, revenu net bancaire, ...) a-t-il évolué par rapport à l'année dernière ?

La quasi-totalité de notre Chiffre d'Affaires provient de la vente de boissons, produits issus de l'agriculture et donc dépendant envers la biodiversité. Cependant, les objectifs de la taxonomie verte européenne n'étant pas publiés à ce jour pour notre secteur (et nous n'avons à date pas de visibilité sur leur publication), ce chiffre ne peut être évalué en comparaison de nos investissements.

c) Sur la base de votre travail d'évaluation, quelles sont vos dépenses en faveur de la biodiversité (protection, restauration, ...) ? Merci de nous communiquer un montant.

Le cœur de métier du Groupe est inextricablement lié au bon fonctionnement des écosystèmes. La perturbation de l'un de leurs composants (tels que le sol, l'eau, le climat, le paysage, la biodiversité) ayant un impact direct sur les autres, Pernod Ricard porte une attention particulière à chacun d'entre eux pour mieux comprendre les mécanismes à l'œuvre et rétablir les équilibres naturels.

C'est dans cet esprit que le Groupe souhaite sortir progressivement des modèles conventionnels pour réduire la pression exercée sur les ressources et promouvoir des modèles d'agriculture régénératrice bénéfiques. L'agriculture régénératrice est un système holistique qui vise à maximiser les effets positifs sur le climat, les écosystèmes et la biodiversité, ainsi que sur le bien-être des communautés agricoles. Ainsi, la biodiversité n'est pas comprise chez Pernod Ricard comme un élément particulier mais comme un des fondements de cette approche holistique.

Cette année, plusieurs millions d'euros ont été investis sur des projets d'agriculture régénératrice à travers nos différents terroirs. Le Groupe a par exemple déployé des programmes de régénération sur deux terroirs français (Cognac (Martell) et les Champagnes (Mumm et Perrier-Jouët)), mais aussi en Irlande via sa filiale Irish Distillers en collaboration avec Heineken ou encore en Inde au travers de son programme WAL (Water, Agriculture, Livelihoods).

Question 3

a) Dans un contexte d'inflation, de crises géopolitiques ou encore de réchauffement climatique et de dégradation de la biodiversité, comment évaluez-vous les impacts financiers et économiques de la raréfaction ou des difficultés d'accès à vos ressources naturelles stratégiques sur vos modèles économiques ?

Cette année, le Groupe a mené une étude sur la base de scénarios climatiques afin de mieux comprendre l'impact du changement climatique sur ses activités. Pernod Ricard s'est appuyé sur 3 scénarios de l'IPCC (Representative Concentration Pathways (RCPs)) pour l'évaluation des risques et opportunités physiques et sur 2 scénarios NGFS (Network of Central Banks and Supervisors for Greening the Financial System) pour les risques et opportunités de transition, selon 3 horizons de temps (2030, 2040 et 2050) :

Scénario RCP2.6 (+ 1,5 °C d'ici 2100)	Scénario « Transition retardée » (+ 1,6 °C d'ici 2100)
Scénario RCP4.5 (+ 2,4 °C d'ici 2100)	Scénario « Net Zero 2050 » (+ 1,4 °C d'ici 2100)
Scénario RCP8.5 (+ 4 °C d'ici 2100)	

Parmi un univers de 19 risques et opportunités identifiés, 5 clés ont été analysés en détail :

Catégorie de risques	Risque au sein de l'univers de risques
Pénurie de matières premières agricoles <i>Risque physique chronique</i>	Risque n° 1 : Impact du changement climatique sur l'approvisionnement en matières premières agricoles
	Risque n° 2 : Impact supplémentaire/atténué du changement climatique en fonction des différents niveaux de qualité des sols et de préservation des écosystèmes
	Risque n° 5 : Impact du changement climatique sur les conflits liés à l'utilisation des ressources
Risque d'interruption des activités sur les sites de production <i>Risque physique aigu</i>	Risque n° 8 : Impact d'événements extrêmes sur les activités et la logistique
Renforcement des mécanismes de tarification du carbone <i>Risque de transition</i>	Risque n° 9 : Impact du renforcement de la tarification du carbone le long de la chaîne de valeur

Les résultats des différentes analyses montrent :

- Un impact significatif sur les rendements des cultures agricoles en 2040, les terroirs indiens et brésiliens étant les plus exposés ;
- Des politiques de tarification du carbone dans les marchés matures qui resteront différentes de celles du reste du monde, ce qui se traduira par des variations importantes des prix du carbone d'une région à l'autre ;
- Des interruptions d'activité sur les sites qui pourraient interrompre une partie de la chaîne d'approvisionnement du Groupe pour les marques et produits concernés, et donc réduire leur production.

Pour assurer la résilience des activités du Groupe, Pernod Ricard déploie deux types de mesures (d'atténuation et d'adaptation) au changement climatique comme la mise en place de pratiques agricoles régénératrices, de plan de continuité d'actions ou encore d'un prix interne du carbone. De nombreuses initiatives et programmes sont mis en place dans le Groupe pour réduire l'empreinte carbone sur les différents postes d'émissions (innovations technologiques, approvisionnement en

énergie renouvelables, déploiement de l'agriculture régénératrice, optimisation de la logistique, développement du recyclage et de réemploi, éco-conception des packaging produits, etc.).

b) Avez-vous évalué la hausse des coûts entraînée par ces difficultés (précisez l'évolution des coûts en pourcentage ou en valeur) ?

Risques sur nos chaînes d'approvisionnement en matières premières agricoles

La disponibilité réduite et la volatilité accrue des prix des matières premières dans la chaîne d'approvisionnement de Pernod Ricard en raison des baisses de rendement induites par le changement climatique (variations des régimes de température, de précipitations et d'autres facteurs agroclimatiques) auront un impact sur notre activité en tant qu'entreprise agroalimentaire dépendante de la disponibilité en matières premières agricoles.

Les matières premières agricoles sont nécessaires à la production des ingrédients utilisés dans nos boissons, et leur disponibilité réduite pourrait limiter notre production et/ou celle de nos fournisseurs. En outre, certaines matières premières proviennent de terroirs uniques (comme l'anis, le fenouil, l'orange, l'agave, etc.) rendant complexe le changement de zone de "sourcing". Une baisse de leur disponibilité pourrait avoir un impact très important sur nos marques les utilisant.

Une estimation de l'impact financier de ces évolutions a été faite par filiale, par produit, par terroir, ainsi que des chiffres consolidés au niveau du Groupe.

À titre d'exemple, cette analyse a révélé que notre terroir de production de canne à sucre pour le rhum est très susceptible de connaître des réductions de rendement de 12 % à 14 % d'ici 2030, et de 27 % à 60 % d'ici 2050 dans le cadre d'un RCP4.5 et d'un RCP8.5. Ces diminutions exerceraient une forte pression sur la disponibilité de la ressource, entraînant une augmentation annuelle des coûts d'approvisionnement pour Pernod Ricard de 5,6M€ dans le RCP4.5 à 6,5M€ dans le RCP8.5 d'ici à 2030, et de 22M€ dans le RCP4.5 à 51M€ dans le RCP8.5 d'ici à 2050.

Risques liés aux événements climatiques extrêmes sur nos sites et ceux de nos fournisseurs

La gravité et la fréquence accrues des phénomènes météorologiques extrêmes induits par le changement climatique auront un impact sur nos activités et nos installations industrielles, entraînant des dommages directs aux stocks, aux installations, ainsi que des périodes d'interruption des activités. Compte tenu de la nature de nos activités, les cyclones et les inondations, ainsi que les vagues de chaleur extrême et le stress hydrique constituent les risques les plus importants.

Bien que nous soyons déjà adaptés et préparés aux cyclones et aux inondations grâce à des plans *ad hoc* de continuité des activités et grâce à la prise en compte de ces risques lors de la conception de nos installations, la pénurie d'eau reste un défi à relever. En tant qu'entreprise de boissons, l'eau est essentielle pour nos processus opérationnels (nettoyage, refroidissement, chauffage, pasteurisation, maltage, etc.).

Nous avons déjà connu des interruptions de production dues à la pénurie d'eau et aux restrictions d'utilisation définies par les autorités locales, la dernière en date étant une pénurie d'énergie provenant de la centrale hydroélectrique approvisionnant notre distillerie située dans la région du Sichuan au cours de l'été 2022.

Les interruptions d'activité des installations pourraient interrompre une partie de notre chaîne d'approvisionnement pour nos marques et nos fournisseurs, et donc réduire notre production. Actuellement, d'après les analyses effectuées par la plateforme Aqueduct de WRI, huit sites de notre chaîne de valeur sont situés dans des zones fortement soumises au stress hydrique, ce qui montre à quel point nous devons poursuivre notre planification de l'adaptation et intégrer cette considération dans nos opérations.

Nous avons considéré 117 sites, à la fois des sites détenus en propre et des sites appartenant à des fournisseurs (entrepôts, verreries, distilleries), pour les faire passer par la plateforme Aqueduct de WRI afin de couvrir les horizons temporels 2030 et 2040 pour les deux RCP4.5 et RCP8.5. Cela a permis de définir dans chaque cas tous les sites très fortement exposés au stress hydrique, c'est-à-dire situés dans des zones subissant un stress hydrique >100%, ce qui reflète une surutilisation de la ressource.

L'impact des interruptions d'activité a été estimé à 6,9M€ par an en 2030 dans un scénario RCP 4.5 et à 7M€ par an dans un scénario RCP8.5. Ces calculs sont basés sur une semaine d'interruption d'activité par an et par site.

Risque lié à la mise en place de systèmes de taxation du carbone

Toutes les activités de Pernod Ricard en Europe et au Royaume-Uni sont déjà soumises aux mécanismes de tarification du carbone, directement par le biais de nos propres activités, et indirectement par le biais de l'augmentation des coûts de nos fournisseurs qui les répercutent sur nous. La poursuite des récentes hausses du prix des quotas de carbone dans l'UE et au Royaume-Uni, ainsi que l'élargissement du système d'échange de quotas d'émission mis en œuvre et prévu à la plupart des grands pays, en plus des mécanismes internationaux transfrontaliers tels que CBAM, IMO (pour les émissions maritimes) et Corsia (pour les émissions aériennes), pourraient constituer un risque financier majeur pour Pernod Ricard. Ces tendances sont confirmées par les scénarios de transition de l'AIE et du NGFS, qui confirment la nécessité de mécanismes contraignants en matière de carbone pour atteindre des trajectoires d'émissions alignées sur la norme 1,5, voire sur la norme WB2DS.

Sur la base de deux scénarios publiés par le NGFS nous avons modélisé l'impact de l'évolution du prix du carbone à travers différents scénarios et horizons temporels sur notre activité, y compris les opérations directes (scope 1 et 2) et la chaîne de valeur (scope 3).

Nous avons pris en compte trois facteurs potentiels : le prix du carbone (€/tCO₂), le taux de couverture des mécanismes carbone (émissions déjà soumises à des quotas non gratuits, taxées par activité) et le taux de répercussion du carbone par les fournisseurs (capacité de nos fournisseurs à nous répercuter l'augmentation de leurs coûts d'exploitation en augmentant leurs prix).

Nous avons divisé notre empreinte carbone pour l'exercice 2022/23 (5,2 mtCO₂e) en différentes zones géographiques en fonction de la localisation de nos filiales et de nos fournisseurs, afin de différencier les différentes trajectoires de prix du carbone et de taux de couverture.

Ainsi, selon le scénario NGFS "NDC", à l'horizon 2030, le coût annuel a été estimé à 15,4M€ par an. Selon le scénario NGFS "delayed transition", ce coût annuel a été estimé à 44,2M€.

c) Quelles mesures avez-vous prises en conséquence pour diminuer vos consommations et circulariser votre modèle d'affaires (précisez la part des activités de l'entreprise concernées par ces solutions) ?

Le Groupe Pernod Ricard met en place une stratégie selon deux axes afin de diminuer ses consommations et circulariser ses modèles d'affaires :

- **La mise en place d'un plan de transition** : une feuille de route de décarbonation a été définie pour l'ensemble des sites de production du Groupe. Elle s'appuie sur d'importants projets d'investissements ainsi que sur l'approvisionnement en énergie renouvelable dans les principales distilleries du Groupe.
En ce qui concerne les émissions du Scope 3, Pernod Ricard œuvre de concert avec ses principaux fournisseurs et établit des relations durables afin d'accélérer leur décarbonation, par exemple en co-élaborant des feuilles de route et en co-menant des projets pilotes sur la circularisation de ses modèles d'affaires.

Exemple de projet pilote : Convivialité Ventures, le fonds de capital-risque de Pernod Ricard, a pris une participation minoritaire dans ecoSPIRITS, startup de l'économie circulaire spécialisée dans des systèmes de distribution de vins et spiritueux premium, permettant de limiter les émissions de carbone et la production de déchets. En mars 2022, le Groupe a lancé ses premières opérations pilotes à Singapour avec la vodka Absolut, le gin Beefeater et le rhum Havana Club.

- **Le déploiement d'un plan d'adaptation :** Pernod Ricard étend ses projets pilotes de viticulture régénératrice, déjà en cours de déploiement dans sept régions viticoles à travers le monde. Le Groupe contribue également à des projets similaires avec ses fournisseurs de céréales, à travers une collaboration et des travaux de recherche constants encourageant des pratiques durables. Différents axes sont envisagés :
 - Mise en place d'un système de culture diversifié et résilient ;
 - Sélection et culture de variétés de cépages résistants au climat ;
 - Pratiques agricoles préservant et améliorant la santé des sols ;
 - Réduction et optimisation de la quantité d'eau nécessaire à la production agricole ;
 - Soutien et formation des agriculteurs aux pratiques d'agriculture régénératrice ;
 - Sélection variétale visant la résilience et la résistance.

SOCIAL

Question 4

- a) Pourriez-vous préciser en quoi les critères E&S intégrés dans les politiques de rémunérations variables à court et long termes (si applicable) de vos dirigeants.e.s reflètent les enjeux E&S les plus matériels auxquels votre entreprise est confrontée ?**

Notre stratégie en matière de responsabilité sociétale et environnementale à horizon 2030, «*Good Times from a Good Place*», est intégrée à l'ensemble de nos activités.

Les critères E&S de nos politiques de rémunérations à court et long termes du Top Management ont été définis en fonction de notre stratégie RSE, avec la consultation de nombreux experts internes : Ressources Humaines, Opérations, Affaires Publiques et S&R.

Les critères retenus rejoignent les 4 piliers de la feuille de route S&R «*Good Times from a Good Place*» :

- **Carbone** : mise en œuvre de la feuille de route de réduction des émissions de CO2 directes générées par nos sites (scope 1 & 2) afin de réduire de 54% le montant des émissions carbone en valeur absolue d'ici à 2030 ;
 - **Eau** : mise en œuvre de la feuille de route dont l'ambition est de réduire la consommation d'eau de nos distilleries de 20,9 % d'ici 2030 en intensité ;
 - **Consommation responsable** : les marques stratégiques de Pernod Ricard lanceront des campagnes marketing centrées sur la consommation d'alcool responsable, avec un objectif de montée en puissance chaque année sur les cinq prochaines années ;
- Collaborateurs** : objectif d'atteindre la mixité hommes-femmes dans notre Top Management (au moins 40 % de chaque genre) d'ici 2030.

b) Comment le Conseil s'assure-t-il de la réalisation des objectifs E&S, en particulier sur la base de quels critères quantitatifs ? Est-ce que le niveau d'exigence est réévalué systématiquement lorsque les taux d'atteinte sont élevés ?

L'équipe S&R est en charge de consolider les atteintes sur chacun des critères inclus dans les rémunérations variables (sur la base de différents reportings des équipes concernées : Opérations, RH, etc).

Sur cette base, le Conseil d'administration détermine le taux d'atteinte pour chaque critère. Le niveau d'exigence se traduit par la fixation de nouveaux objectifs en fonction des atteintes passées / historiques.

c) Pouvez-vous décrire de quelle manière la rémunération (bonus, long terme, intéressement, autre) de vos salarié.e.s (hors dirigeant.e.s) intègre des critères environnementaux et sociaux (E&S) ? Merci de préciser le nombre de salarié.e.s concerné.e.s et de détailler de la manière la plus précise possible les critères E&S et leur part dans la rémunération des salarié.e.s.

La rémunération variable du PDG et du Top Management du Groupe inclut des critères RSE, en lien avec la stratégie RSE du Groupe (feuille de route "Good Times from a Good Place") à horizon 2030. Pour le PDG ces critères sont fixés par le Conseil d'Administration. Pour le Comex, ils sont fixés par le PDG. Pour les autres salarié(e)s du Groupe, ces critères sont définis par le manager sur la base des recommandations fixées par le département RSE du Groupe.

Par ailleurs, comme pour l'attribution 2021, les actions de performance attribuées en 2022 dans le cadre des plans d'intéressement à long terme au Top Management du Groupe incluent 4 conditions liées à la RSE fixées par le Conseil d'Administration. Ces critères représentent 20% de la dotation attribuée en valeur IFRS et sont détaillés ci-dessus (question 4 a). Environ 450 collaborateurs du Top Management bénéficient d'attribution de plan d'intéressement à long terme soumis à des critères RSE. Les modalités de calcul de l'atteinte de chacun des critères RSE détaillés ci-dessus seront définies dans un document rédigé par le Comité des Rémunérations et validé par les membres du Conseil d'Administration. L'atteinte de chacun de ces critères sera déterminée par le Conseil d'Administration : les résultats correspondants auront été audités par les Commissaires aux Comptes au travers de la préparation du Document d'Enregistrement Universel 2024/25.

S'agissant de l'intéressement, 73% des salariés en France ont un critère RSE.

Question 5

a) Dans le cadre de votre politique de partage de la valeur, quelle part de vos rachats d'actions avez-vous allouée au bénéfice de vos salarié.e.s au cours des cinq derniers exercices (hors actions de performance) ? Quelle a été la proportion de salarié.e.s concerné.e.s en France, à l'international ?

Au cours des cinq derniers exercices, environ 8% de nos rachats d'actions ont été alloués à des plans d'actionnariat salarié.

Les salariés en France peuvent placer leur intéressement sur des FCPE Actionnariat leur permettant d'être associés aux performances du Groupe.

Aujourd'hui, ce fonds, investi en actions Pernod Ricard, représente un encours de 360M€ et la possibilité de participer à la performance du Groupe, via des dispositifs d'épargne salariale, est très appréciée par nos collaborateurs(trices) :

- Parmi les collaborateurs(trices) éligibles à l'intéressement / participation, 95% ont effectué un versement sur le FCPE Pernod Ricard Actionnariat en 2022 ;

- Le versement moyen total pour 2022 (intéressement/participation, versements volontaires et abondement versés sur l'année) sur ce fonds s'élève à 7 700€ par personne.

En complément, sur les 5 dernières années, deux plans d'actionnariat salariés (en 2019 et en 2022) ont été émis permettant de proposer à plus de 80% des collaborateurs du Groupe (France et international) de souscrire à des conditions préférentielles. Nous avons atteint des taux record de participation à ces deux plans.

b) Sur la même période, pourriez-vous répartir l'allocation de vos rachats d'actions (annulation, opération d'actionnariat salarié, attribution d'actions de performance, autres bénéficiaires, autres affectations) ?

Voici l'allocation de nos rachats d'actions effectués sur les 5 derniers exercices : 88,7% annulation / 7,8% plans actionnariat salarié / 3,5% actions de performance.

c) Plus globalement, disposez-vous d'une politique définissant l'allocation de vos rachats d'actions ? Cette politique est-elle publique ? Si oui, pouvez-vous la décrire ?

Chez Pernod Ricard, en pratique, les rachats d'actions peuvent avoir 3 vocations : annulation, actionnariat salarié ou actions de performance. De manière globale, pas de politique publique concernant les rachats, étant rappelé que la mise en œuvre du rachat d'actions est la quatrième priorité de notre politique financière rappelée dernièrement lors de l'annonce de nos résultats annuels pour l'exercice 2022/23.

Question 6

Depuis deux années de suite, vous ne fournissez pas de définition du salaire décent au FIR. Cette question est particulièrement importante pour les investisseurs responsables, et elle prend d'autant plus de sens dans un contexte d'inflation mondiale. Il est pour nous indispensable de disposer d'une définition claire pour apprécier la vision du Groupe sur sa stratégie globale.

Le salaire décent peut être défini comme : « La rémunération reçue pour une semaine de travail normal par un travailleur dans un lieu donné, suffisante pour assurer un niveau de vie décent au travailleur et à sa famille. Les éléments d'un niveau de vie décent comprennent la nourriture, l'eau, le logement, l'éducation, les soins de santé, le transport, l'habillement et d'autres besoins essentiels, y compris la provision pour les événements imprévus », définition de la coalition Global Living Wage. Le salaire décent est par ailleurs bien distinct du salaire minimum légal local.

a) Ainsi, depuis l'année dernière, avez-vous adopté une définition du salaire décent telle que celle mentionnée ci-dessus ou équivalent ? Si oui, laquelle ?

Les politiques de rémunération locales doivent être conçues pour être objectives, responsables, équitables et respecter le principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale.

Le Groupe met également en œuvre une politique mondiale en matière de Droits de l'Homme, en ligne avec les principes ILO, OCDE, OIT, etc. Cette politique se concentre en particulier sur les sujets de rémunération équitable, lutte contre le harcèlement, liberté d'association, travail forcé, etc. Elle est disponible sur notre site Internet : Global Human Rights Policy ([Global Human Rights Policy \(pernod-ricard.com\)](https://pernod-ricard.com/global-human-rights-policy)).

En outre, les fournisseurs avec lesquels le Groupe travaille doivent également se conformer à des standards qui couvrent les principaux aspects RSE, y compris au regard des conditions de travail et des droits de l'Homme. Ces "Standards Fournisseurs" sont consultables sur notre site Internet : [Pernod Ricard Supplier CSR Commitment v2013 04 \(pernod-ricard.com\)](https://pernod-ricard.com/supplier-csr-commitment).

b) Quelles mesures précises avez-vous mises en place pour qu'un salaire décent soit assuré à l'ensemble de vos salarié.e.s ainsi qu'à celles et ceux de vos fournisseurs (travail avec des initiatives spécialisées, études pour déterminer le niveau de salaire décent pour chaque pays, intégration du critère dans vos chartes fournisseurs, due diligence des fournisseurs...) ?

En termes d'avantages sociaux, la politique du Groupe est également de se conformer à la réglementation locale et de mettre en place des régimes en ligne avec la pratique de marché locale (ou plus favorables).

Le Groupe a également mis en place une politique de couverture en cas décès toutes causes prévoyant le versement au minimum d'un an de salaire de base.

Par ailleurs, le processus Blue Source, mis en place à l'échelle du Groupe, permet aux filiales d'appliquer la stratégie d'achats responsables au niveau local avec leurs fournisseurs et sous-traitants. Le processus Blue Source comporte également un outil de cartographie des risques pour chaque filiale afin d'identifier les fournisseurs et les sous-traitants devant être évalués en priorité.

Enfin, le Supplier Standard, code de conduite fournisseur, doit être obligatoirement signé par tous nos fournisseurs. Nous sommes actuellement en train de revoir ce document afin d'intégrer notamment les questions de salaire décent / living wage/ income/ decent standard of living. Une nouvelle version de ce document sera circulée l'année prochaine (2023/24) à nos fournisseurs stratégiques et à tout nouveau fournisseur.

c) Avez-vous fixé des seuils minimums de rémunération dans l'ensemble de vos pays d'implantation pour vos salarié.e.s et les salarié.e.es de vos fournisseurs et où se situent-ils par rapport aux salaires minimum locaux ? Si oui, menez-vous des audits pour vous assurer que ces seuils sont bien respectés et évoluent en fonction du coût de la vie ?

La politique de rémunération prévoit l'application *a minima* des seuils locaux et recommande l'alignement aux pratiques de marché en matière de rémunération (obtenu par la comparaison régulière aux données de benchmark externes). Les salariés sont également associés aux résultats de l'entreprise via leur rémunération variable. En outre, les niveaux de rémunération sont généralement complétés par des dispositifs d'intéressement, de protection sociale et/ou d'avantages sociaux.

A noter que le Groupe s'est par ailleurs fixé l'objectif d'atteindre l'équité salariale entre les hommes et les femmes au niveau du Groupe avant la fin de l'année 2022 ; objectif qui a été atteint en 2022 au niveau mondial.

d) Avez-vous pris en compte et cartographié les risques systémiques susceptibles d'entraver le versement d'un salaire décent à vos salarié.e.s et aux salarié.e.s de vos fournisseurs (comme le non-respect de la liberté d'association) ?

Dans le cadre de l'étude de scénarios climatiques conduite cette année, le Groupe a identifié des risques systémiques susceptibles d'entraver les conditions de travail de ses collaborateurs(trices) et fournisseurs. En particulier, l'impact du changement climatique sur le phénomène de migration des travailleurs, ainsi que sur la sécurité et l'aptitude au travail, sont des risques chroniques physiques qui pourraient accroître l'instabilité au sein de la main-d'œuvre locale et réduire sa disponibilité en raison des migrations, ou encore entraîner une hausse des accidents et une baisse de la productivité du travail en raison de la dégradation des conditions de vie des travailleurs. En outre, le Groupe a étudié l'impact d'événements extrêmes (incendies, ouragans, inondations, etc.) sur ses activités et la logistique, qui pourrait se traduire par une perte d'exploitation significative et donc une forte diminution ou un arrêt prolongé de l'approvisionnement de certains produits.

La santé et la sécurité des travailleurs est un axe prioritaire pour le Groupe tant pour l'ensemble de ses collaborateurs que de ses parties prenantes. Face à l'augmentation des températures lors des vendanges par exemple, nos Maisons de Champagne mettent en place des mesures pour protéger les travailleurs. Ainsi, les horaires ont été adaptés lors des journées à forte chaleur et des tournées d'eau fraîche additionnelles ont été mises en place afin de prévenir les risques d'insolation et de déshydratation.

Enfin, le Groupe a également identifié des opportunités, notamment via le développement de pratiques d'agriculture régénératrice et en renforçant la résilience des fournisseurs de matières premières agricoles face aux risques climatiques et le renforcement de la résilience des sous-traitants et des fournisseurs de matières sèches face aux risques climatiques. A noter que l'établissement de relations de coopération avec les fournisseurs est source de création de valeur mais aussi d'innovation.

Question 7

a) Périmètre France : en dehors des investissements en titres de votre entreprise, quelle part des fonds d'épargne salariale proposés à vos salarié.e.s est labellisée responsable (labels ISR, Greenfin, CIES, Finansol ou labels étrangers) ? Veuillez mentionner le nom des fonds labellisés, la part, en pourcentage des encours et en pourcentage des fonds hors actionariat salarié, des fonds d'épargne labellisés, le pourcentage des salarié.e.s du Groupe qui en bénéficiaient et l'évolution par rapport à l'an passé.

A la fin de l'année 2022, dans le cadre d'une revue de la gestion financière de nos dispositifs d'épargne retraite, nous avons intégré deux fonds ISR supplémentaires dans notre PER collectif, pour porter à trois fonds (sur 5) les options labellisées ISR.

Ce projet s'est inscrit dans (i) la transformation de notre PERCO en PER collectif Loi Pacte et (ii) l'objectif que nous nous étions fixé de proposer une gamme plus large d'options d'investissement responsable à nos collaborateurs.

Les deux autres fonds proposés dans le cadre du PER collectif sont :

- Un fonds solidaire obligatoire servant également à financer des projets qui répondent aux défis sociétaux et environnementaux ;
- Un fonds monétaire afin de proposer une option à faible risque à l'approche de la retraite.

A date, nous étudions l'extension de ces nouveaux fonds au Plan d'Epargne Groupe (PEG), étant précisé que le PEG propose aujourd'hui quatre fonds :

- Un fonds labellisé ISR, classé SFDR article 9 ;
- Un fonds solidaire obligatoire (mentionné ci-dessus) ;
- Un fonds monétaire qui propose une option à faible risque aux investisseurs ;
- Le FCPE Pernod Ricard Actionariat, investi en actions de la Société, qui est un élément intégré à notre stratégie de partage de la valeur et qui associe le plus grand nombre de nos collaborateurs(trices) aux performances du Groupe.

Il est également précisé que, de manière générale, l'ensemble des collaborateurs en France peuvent investir dans un fonds labellisé ISR. A fin août 2023, les encours d'épargne salariale investis dans des fonds labellisés ISR représentaient 24M€, en hausse d'environ 7% par rapport à l'année précédente.

Enfin, les plans d'épargne salariale / retraite varient d'un pays à un autre avec diverses options de placement pour les collaborateurs : en titres Pernod Ricard (cela représente environ 81 % des encours pour la France, témoignant du niveau de confiance et d'engagement de nos collaborateurs(trices) pour le Groupe), sur des fonds monétaires ou mixtes et incluant des fonds responsables.

b) Le cas échéant, veuillez expliquer pourquoi vos fonds d'épargne salariale ne sont pas tous labélisés ? Si certains ne sont pas labélisés mais intègrent des critères ESG, expliquez en quoi ces critères attestent d'une démarche ESG robuste et sélective ?

Nous sommes obligés de proposer un fond solidaire sur le PEG et PER collectif. Aussi, nous proposons un fonds monétaire permettant de proposer un fonds sans risque pour les collaborateurs.

En dehors (i) du FCPE Actionnariat, (i) du fonds solidaire et (iii) du fonds monétaire, l'ensemble des autres fonds proposés dans le cadre de notre Plan d'Épargne Groupe (PEG) et PER collectif Groupe sont labélisés ISR.

c) Dans vos autres pays d'implantation : quels sont les dispositifs d'épargne salariale, hors actionnariat salarié, mis en place pour vos salarié.e.s hors de France ? Intègrent-ils des critères ESG robustes ? Si oui, lesquels ? Si non, pourquoi ?

En termes de dispositifs, le choix fait par le Groupe est une gestion décentralisée ; notre politique est de se conformer à la réglementation locale et de mettre en place des dispositifs rigoureux et adaptés aux salariés locaux.

a) Comment associez-vous vos salarié.e.s au choix et au contrôle de l'engagement responsable des fonds ?

Au moment de l'intégration des nouveaux fonds labélisés ISR fin 2022, nous avons mené une campagne de communication auprès des CSE et des collaborateurs pour les informer de l'intégration de nouveaux fonds labélisés et de l'adéquation de ces derniers vis-à-vis de la stratégie RSE du Groupe.

GOUVERNANCE

Question 8

Pour que la responsabilité fiscale de l'entreprise soit en ligne avec sa responsabilité sociale, le Conseil d'Administration ou de Surveillance doit être pleinement impliqué dans les choix construits autour d'un civisme fiscal (alignés sur des principes tels que ceux de l'initiative B Team). Dans cette logique le FIR s'attend à ce qu'un rapport de responsabilité fiscale public, revu et signé par le Conseil d'Administration, détaillé pays par pays, existe, et qu'il soit aligné avec la GRI 207. Ainsi :

a) Publiez-vous un document détaillant vos engagements en matière de responsabilité fiscale ? Comment s'inscrit-il dans votre politique de responsabilité sociale, allant au-delà de la simple conformité ? Celui-ci est-il revu et approuvé par le Conseil ? (Merci de joindre un lien ou de préciser l'emplacement où figure ce document en plus d'une explication détaillée). Y précisez-vous les pratiques fiscales que vous jugez inacceptables ?

La politique fiscale et la gouvernance fiscale du Groupe Pernod Ricard font partie de nos pratiques éthiques et sont présentées dans notre Document d'Enregistrement Universel à la page 181, au sein du chapitre « Sustainability & Responsibility » (chapitre 3). Nous y détaillons les principes appliqués en matière de fiscalité dans chacun des pays où le Groupe opère : respect des lois et réglementations applicables, conduite intègre des sujets d'ordre fiscal et gestion fiscale à la fois proactive, transparente et efficace. Nous y détaillons également les pratiques jugées inacceptables, telles que la participation à des montages fiscaux artificiels ou l'évasion fiscale. Notre politique fiscale implique l'application d'une politique prix de transfert fondée sur le principe de pleine concurrence, une organisation efficace de la fonction fiscale au sein du Groupe, et une attitude transparente envers les autorités fiscales.

- b) *Rendez-vous public votre reporting fiscal pays par pays ? Si non, comment vous préparez-vous à la directrice européenne prévue pour 2024 qui impliquera un reporting pays par pays pour les pays membres de l'UE ? Envisagez-vous de publier un reporting pays par pays allant au-delà des obligations de la directive ?***

Nous publions le montant total de la contribution fiscale du Groupe et respectons les obligations de reporting pays-par-pays prévues par la législation fiscale. Nous ne détaillons pas de façon anticipée le montant de notre charge fiscale pays-par-pays ou par zone géographique mais nous nous y conformerons lorsque la réglementation évoluera. A date, nous travaillons à mettre en place les outils et process internes nécessaires à la publication de ces éléments.

Question 9

- a) *Quelles sont les décisions publiques visées par vos activités de lobbying ? Veuillez les détailler pour les deux dernières années en vous concentrant sur le lobbying lié aux droits humains (y compris les droits sociaux fondamentaux), le climat et la gouvernance, et ce pour les principales juridictions dans le cadre desquelles vous exercez vos activités de lobbying (y compris l'UE, les Etats-Unis, les marchés émergents et d'autres régions) ?***
- b) *Comment contrôlez-vous et vous assurez-vous de l'alignement entre vos objectifs ESG et les positions des associations professionnelles dont vous êtes membre, ainsi que de toute divergence potentielle avec vos propres positions ? Publiez-vous un rapport dans lequel vous détaillez la manière dont les positions de votre entreprise et de vos associations professionnelles sont alignées mais aussi les cas où elles peuvent différer les unes des autres ?***
- c) *Quels moyens accordez-vous à vos activités de lobbying (ressources humaines et financières) pour l'ensemble de vos marchés dans le monde ?***

Nous nous conformons aux dispositions réglementaires en vigueur sur l'encadrement du lobbying, notamment françaises, britanniques et américaines. Cela nous a amené à prévoir des règles déontologiques strictes pour nos activités de lobbying, applicables dans le monde entier, via notre Code de Conduite des Affaires. Les dispositions du Code font l'objet de vérifications régulières.

Nous nous conformons par ailleurs scrupuleusement à nos obligations déclaratives sur notre activité et nos dépenses de lobbying, qui sont assurées par nos équipes locales dans les pays concernés (notamment UE, USA, France). Nous avons tenu à systématiquement être mieux disant dans nos déclarations sur la nature de nos activités de lobbying, via une inscription précoce au Registre de Transparence de l'UE (dès 2008) et via un détail particulièrement fourni pour les anciens registres tenus par l'Assemblée Nationale puis le registre de la Haute Autorité pour la Transparence de la Vie Publique en France. Cf [Fiche Pernod Ricard \(hatvp.fr\)](http://hatvp.fr) et [Registre des représentants d'intérêts \(europa.eu\)](http://europa.eu)

Nous sommes en cela cohérents avec l'engagement pris de longue date auprès de Transparency International France, nous avons rejoint le Forum des Entreprises Engagées de TI-F de longue date et sommes signataires des déclarations successives des entreprises engagées sur la transparence des actions de lobbying (2014 et 2019). Leur mise en œuvre s'est faite via nos pratiques déclaratives susmentionnées et la mise en œuvre de notre Code de Conduite des Affaires. Cf [Forum des Entreprises Engagées | Transparency International France \(transparency-france.org\)](http://transparency-france.org)

Par ailleurs, dans l'esprit de ces engagements, et en complément des déclarations auprès des divers organismes concernés, notre site Internet comporte une explication générale de notre organisation

10/11/2023

sur les métiers d'affaires publiques, et énumère de manière détaillée les principaux sujets réglementaires sur lesquels nous prenons position, en indiquant quelles sont nos positions. Nos principaux sujets d'intervention ne portent pas sur les droits humains, mais sur des réglementations affectant directement la production, le marketing et la vente de nos marques. Cf [Notre rôle dans la société | Pernod Ricard \(pernod-ricard.com\)](#)

Nos associations professionnelles n'interviennent pas de manière exclusive sur les sujets de droits humains, de gouvernance ou de changement climatique, mais sur une pléthore de sujets pertinents pour leur périmètre géographique ou thématique concerné. Par exemple, la Scotch Whisky Association intervient sur tous les sujets réglementaires affectant la catégorie du whisky écossais, qu'il s'agisse des conditions du commerce international, du marketing de l'alcool, mais aussi des réglementations relatives au poids des bouteilles ou à leur recyclage.

Nous tâchons naturellement de faire porter ces mêmes positions par nos organisations professionnelles. Pour autant que nous en sachions, les positions des organisations professionnelles dont nous sommes adhérents directs et influents ne s'éloignent pas particulièrement de notre politique RSE. Nous n'avons ainsi pas connaissance de divergence significative entre notre politique RSE et les actions de ces organisations.

Comme indiqué sur notre site Internet, notre organisation affaires publiques consiste en une équipe centrale et des correspondants dans les différentes filiales du Groupe. En central, tous ne font pas du lobbying stricto sensu, seules 9 personnes sont concernées. En local, on compte une cinquantaine de personnes à temps plein, réparties dans le monde, ainsi que d'autres contributeurs occasionnels qui ont une fonction principale différente (juridique, communication etc).

Question 10

a) Quelles mesures prenez-vous pour anticiper les effets, à court et moyen termes, de la transition écologique sur les emplois et sur l'évolution des besoins en compétence au sein de votre Groupe, mais aussi dans votre chaîne de valeur (sous-traitants, fournisseurs, franchisés, ...)?

Le Groupe est fortement engagé dans le développement des compétences de ses collaborateurs(trices), tout au long de leur vie professionnelle. Ainsi sur l'année fiscale clôturée au 30 juin 2023, 99% des collaborateurs avaient bénéficié d'au moins une formation, avec une durée moyenne de formation par bénéficiaire de 23 heures. Par ailleurs, le Groupe s'est engagé à contribuer à l'employabilité durable de ses collaborateurs(trices) en anticipant l'évolution des compétences requises par le marché du travail et une société en évolution, par le biais de l'ensemble de ses dispositifs de formation (iGrow Functional Capabilities Offer, D-Passport, Leadership Development Offer, Coaching & Mentoring, Coursera courses/programs/guided projects). Pernod Ricard s'engage à proposer à l'ensemble de ses collaborateurs(trices) au moins une formation tous les trois ans, leur permettant ainsi de mieux anticiper l'avenir de leur carrière dans un monde évoluant à grande vitesse. Nous mettons tout en œuvre afin (i) d'assurer une transition des métiers, en ligne avec les projets du Groupe, et (ii) accompagner nos collaborateurs dans ces changements.

A titre d'exemple, le projet « Horizons » d'implémentation d'une *talent marketplace*, qui va être lancé en janvier 2024, va permettre d'intégrer la technologie dans la gestion des opportunités de carrière et de développement, en faisant correspondre les compétences professionnelles et personnelles des collaborateurs aux opportunités de développement en interne. Ainsi, cela contribuera à l'évolution de l'organisation, d'une vision traditionnelle et hiérarchique avec des postes bien définis, à une organisation plus agile et ciblée où des missions et projets à court terme, complétant les rôles

existants, et offrant aux collaborateurs la possibilité d'acquérir de nouvelles compétences de manière dynamique et efficace. Cela permettra également au Groupe de s'adapter plus rapidement à l'émergence de nouveaux besoins. L'un des prérequis de ce projet est l'introduction d'une stratégie en matière de compétences et la définition d'une taxonomie par fonction, ce qui concourra au recensement des compétences disponibles en interne, afin de les comparer avec les compétences qui seront nécessaires demain, notamment en lien avec la transition écologique. L'analyse de cet écart offrira par exemple à Pernod Ricard University (université d'entreprise du Groupe) l'opportunité de concevoir des formations ciblées, afin d'aider tous les collaborateurs(trices) à s'adapter à cette évolution. A noter qu'un projet pilote a déjà été mené dans notre filiale Pernod Ricard Winemakers, à l'aide de l'outil d'analyse prédictive Faethm. Il a notamment permis de comparer les données d'emploi actuelles aux futurs besoins en compétences, impactés par divers facteurs, dont la technologie ou l'environnement, afin d'élaborer une planification stratégique des effectifs et de leurs compétences.

b) De quelle manière la question environnementale est-elle abordée avec les partenaires sociaux ? A quel(s) niveau(x) (local, national, européen, monde) et dans quels cadres ? Pouvez-vous aussi indiquer si ces échanges s'effectuent sur la base de partages d'informations, de consultations, ou de négociations ? Nous vous remercions d'être précis quant aux différents cas de figure qui peuvent se présenter.

FRANCE

Le sujet est évoqué chaque année lors des réunions des Comité Européen et Comité de Groupe France dans la présentation des résultats. Au niveau France, les CSE reçoivent des informations via la BDESE (Base de Donnée Economique, Sociale et Environnementale) au moins une fois par an. A noter que ce sujet peut également être évoqué en réunion sous forme d'information en fonction de l'actualité. Les partenaires sociaux sont sensibles à ces sujets et problématiques. A titre d'exemple, les décisions prises avant l'hiver dernier en vue des économies d'énergie avait été présentées en CSE.

c) Quels moyens accordez-vous aux partenaires sociaux pour qu'ils puissent s'impliquer dans la politique environnementale de votre Groupe (formations, commissions spécifiques, ...) ?

FRANCE

Les élus ont accès à des informations via la BDESE dont le thème "environnemental" est devenu un reporting obligatoire. Des informations sont donc mises à la disposition des élus par ce biais.

d) Les prérogatives environnementales explicitement attribuées au CSE par le Code du travail (loi « Climat et résilience »), ont-elles induit de nouvelles pratiques en la matière dans votre entreprise ?

FRANCE

Chaque projet présenté en CSE doit comporter un volet Environnemental.